

Kendelse af 23. september 2018 i faglig voldgiftsag FV2018.0011:

FOA som mandatar for A

(advokat Berit Lassen)

mod

Danske Regioner for Region Sjælland

(advokat Morten Ulrich)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår Region Sjællands bortvisning den 30. oktober 2015 af social- og sundhedsassistent A. Spørgsmålet er, om bortvisningen er sket med urette.

Klager har nedlagt påstand om, at Region Sjælland til A skal betale 6 måneders løn for manglende opsigelsesvarsel, 212.670,50 kr., og 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse, 92.981,46 kr., samt en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse, der efter overenskomsten maksimalt kan fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af opsigelsesvarslet.

Indklagede har påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 19. september 2018 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og som sidedommere chefkonsulent Asbjørn Andersen og juridisk konsulent Camilla Sylvest Skjolding, begge FOA, chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen og konsulent Christian Hallenberg, begge Danske Regioner.

Der er til brug for sagen udarbejdet en ekstrakt, som bl.a. indeholder materiale indhentet fra Politiet, herunder afhøringsrapporter.

Der er under sagen afgivet forklaring af sosu-assistent A, socialpædagog B, ledende oversygeplejerske C, sygeplejerske D, sygeplejerske E, afdelingssygeplejerske F og afdelingssygeplejerske G.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede sidedommere var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der ikke kunne gives klager medhold – resultatet i sagen måtte blive frifindelse af indklagede.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Opmandens bemærkninger

3.1. Sagen i en nøddeskal

Den 30. oktober 2015 bortviste Region Sjælland A, der var ansat som social- og sundhedsassistent ved en døgninstitution i X under (...) Afdeling. Hun havde 16 års anciennitet, havde i alle årene arbejdet på aftenvagte og havde aldrig fået påtaler eller advarsler.

Baggrunden for bortvisningen er en episode, som fandt sted fredag den 18. september 2015. I anledning af, at A's søn, som boede i København, havde fået en ny lejlighed, var det planen, at hun, der har bil, i weekenden skulle hjælpe med flytningen. A tænkte, at det kunne blive aktuelt med overnatning, og tog derfor – uden at spørge nogen – en stak håndklæder, 4 mener hun, et lagen og et dynebetæk, fra institutionens beholdning som hun lagde i en indkøbsposepose. Denne pose lå sammen med flere andre bæreposer på en hylde i en reol i personalerummet på institutionen. Den pågældende, særprægede pose var indbragt til institutionen ved en tidligere lejlighed af sygeplejerske D, som også var på aftenvagte den pågældende dag. Posen stillede A fuldt synlig på gulvet i personalerummet, hvor D så den og undrede sig over, hvad hendes pose stod der for, og så efter, hvad den indeholdt. Det lægges efter bevisførelsen – herunder forklaringen afgivet af D om, hvad hun så i indkøbsposen, og forklaringen afgivet af E, der mødte ind til nattevagte, om, hvad D, da A ved aftenvagtens afslutning forlod institutionen med indkøbsposen, fortalte hende, at der var i

indkøbsposen – til grund, at der i posen, ud over håndklæder og sengelinned, var en rulle skraldeposer. Ved aftenvagtens ophør tog A ikke ind til sønnen i København, men overnattede hos sin kæreste i X. I forbindelse med, at hun dagen efter hjalp sønnen med flytningen, brugte hun et par håndklæder.

A har om det videre forløb forklaret, at hun om mandagen, da hun mødte på arbejde, uden at vise det til nogen eller nævne det for nogen medbragte indkøbsposen med håndklæder og lagner, som hun alle smed til vask – posen blev lagt tilbage i personalerummet, hvor de opbevarede den slags.

Efterfølgende gav episoden anledning til snak og uro blandt de ansatte. Der blev snakket i krogene og bag lukkede døre, der bredte sig en dårlig stemning. Ledelsen ved ledende oversygeplejerske C blev orienteret. I et notat af 16. oktober 2015 ”vedrørende muligt tyveri” udarbejdet af C hedder det bl.a., at han i begyndelsen af oktober 2015 var blevet kontaktet af to medarbejdere, H og E, som havde informeret ham om, ”at en af deres kolleger har informeret dem om, at vedkommende har set en anden af deres kolleger tage en pose med hjem som indeholdt hospitalets håndklæder og sengelinned samt affaldsposer”. Ledelsen søgte at få den medarbejder, som havde set det, til at komme frem.

Den 19. oktober 2015 henvendte D sig efter opfordring fra adskillige kolleger til C og fortalte ham, hvad det var, hun havde set den 18. september 2015. C udarbejdede et referat af samtalen, hvori det bl.a. hedder, at D kiggede i indkøbsnettet og konstaterede, at det ”indeholder 6-8 håndklæder (hvor der står Region Sjælland på), lagner og skraldeposer”. Det fremgår af referatet, at A den 18. september 2015 havde fortalt D, at hun i weekenden skulle hjælpe en søn med at flytte, men at D ikke vidste, om der var sammenhæng mellem dette og det forhold, at A tog håndklæder, lagner og skraldeposer med hjem. Referatet er underskrevet af D til bekræftelse af, at oplysningerne i referatet er korrekte.

På denne baggrund tog C ligeledes den 19. oktober 2015 en samtale med A. Hun fik ikke forinden at vide, hvad C ville tale med hende om, og heller ikke tilbudt at tage en bisidder med. C præsenterede A for referatet af samtalen med D. A erkendte, at hun fredag den 18. september 2015 havde taget håndklæder og sengetøj med fra afdelingen uden at have spurgt ledelsen om tilladelse

og uden at have informeret kolleger om, at hun påtænkte at låne dette, hvilket ifølge C måtte betragtes som tyveri.

A blev samme dag fritaget for tjeneste, og efter tjenstlig samtale den 22. oktober 2015 blev hun den 23. oktober 2015 anmeldt til Politiet for tyveri og den 30. oktober 2015 bortvist med følgende begrundelse:

”Begrundelsen for bortvisningen er, at du den 18. september 2015 har tilegnet dig håndklæder, lagner og skraldesække tilhørende Region Sjælland, som du har taget med hjem. En sådan handling er at betragte som tyveri fra din arbejdsplads, hvilket er en grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold.”

Den 4. november 2015 blev der afholdt et personalemøde i institutionen. På mødet orienterede ledelsen ifølge referatet fra mødet om *”regler i afsnittet som omhandler at man ikke må tage offentlige midler med hjem til privat brug”*. Det hedder i referatet bl.a., at man *”må gerne låne et håndklæde hvis man skal tage et bad på afdelingen grundet sportsaktiviteter, men ikke tage håndklæder med hjem”*, og at *”Medicin, mad, sengelinned og andet er forbeholdt patienterne/behandlingen og ikke til privat brug”*. Efter bevisførelsen lægges det til grund, at de sportsaktiviteter, der blev sigtet til, er sådanne, som personalet udfører med patienterne som et led i arbejdet.

Der var tidligere, den 26. november 2013, sendt en e-mail til alle medarbejdere i afsnittet, herunder A, med *”Vigtig meddelelse til alle medarbejdere”*, hvori det under en med fed fremhævet overskrift, *”Privat anvendelse af regionens ejendele må ikke finde sted”*, var anført, at ledelsen var blevet orienteret om, *”at afdelingens vaskemaskiner, som er beregnet til at vaske tøj i til indlagte patienter, er blevet brugt til private formål”*, og at forventningen var, *”at denne praksis ophører”*.

Midt- og Vestsjællands Politi meddelte i brev af 14. juli 2016 Region Sjælland, at sigtelsen mod A for at have begået tyveri af håndklæder, lagner og skraldeposer den 18. september 2015 var opgivet med følgende begrundelse:

”Begrundelsen for min afgørelse er, at jeg ikke forventer, at en domstol vil finde A skyldig i tyveri.

Jeg har især lagt vægt på, at flere nuværende og tidligere ansatte har oplyst, at det har været praksis i større eller mindre omfang at låne genstande, herunder håndklæder, fra arbejdspladsen, og at denne praksis først er forsøgt stoppet i form af indskærpelse fra ledelsen efter episoden d. 18. september 2015. Jeg har endvidere lagt vægt på A's forklaring om, at hun om mandagen tog posen med håndklæder mv., med ind på afsnittet igen og lagde det hele til vask. Jeg mener herefter ikke, at der kan føres bevis for, at A har haft forsæt til tyveri fra afdelingen."

Denne afgørelse blev i brev af 12. september 2016 efter klage indgivet af Region Sjælland stadfæstet af Statsadvokaten i København, der var enig i politiets vurdering af sagen og *"således ikke med den sikkerhed, der kræves under en straffesag, [har] fundet at kunne afvise hendes forklaring om, at hun om mandagen tog posen med håndklæder mv. med ind på afsnittet og lagde det hele til vask"*.

3.2. Opmandens bedømmelse

En ansat vil på en arbejdsplads i almindelighed få adgang til ting, som den pågældende vil kunne bruge privat. Det kan dreje sig om alt fra dagligdags brugsgenstande som kaffe, håndklæder og affaldsposer til dyrt IT-udstyr, redskaber og værktøj m.m. Det må som udgangspunkt anses for et alvorligt brud på det nødvendige tillidsforhold og loyalitetspligten, hvis en ansat misbruger denne adgang til ting på arbejdet til uden tilladelse at tage arbejdsgiverens ting med hjem for at bruge dem privat. Det gælder, også selv om den ansatte agter at levere tingene tilbage efter endt brug. At et ansættelsesforhold implicit indebærer et forbud mod, at den ansatte hjemtager arbejdsgiverens ting til privat brug, forudsætter hverken en særlig instruks eller kontrol, det er noget, som siger sig selv.

A har erkendt, at hun uden tilladelse den 18. september 2015 medtog håndklæder og sengetøj fra sin arbejdsplads til privat brug. Det skete på trods af, at regionen i 2013 indskærpede, at privat anvendelse af regionens ejendele ikke må finde sted. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at der på arbejdspladsen havde udviklet sig en tag-selv-kultur, hvorefter hun kunne være i god tro om det acceptable i at bære sig ad, som hun gjorde. Ledelsesorienteringen på personalemødet den 4. november 2015 må anses som en naturlig indskærpelse af, hvad der allerede var gældende, med baggrund i A's adfærd og den herved opståede uro blandt personalet.

A har herved begået et sådant brud på det nødvendige tillidsforhold og loyalitetspligten, at den skete bortvisning må anses for berettiget.

Det er for denne bedømmelse ikke afgørende, om A havde tilegnelsesforsæt eller ej, og derfor heller ikke afgørende, om der juridisk set forelå tyveri eller ej. Det forhold, at regionen på trods af forklaringen om, at håndklæder og sengelinned var leveret tilbage, betragtede det skete som tyveri, kan således ikke føre til et andet resultat. For regionen må det afgørende for bortvisningen nemlig anses at have været tillidsbruddet ved bortfjernelsen uden tilladelse i privat øjemed, ikke den juridiske kvalifikation. Det bemærkes herved, at A med hjemtagelsen har udvist en adfærd, som helt forståeligt har givet regionen mistanke om, at hun havde begået tyveri, og at lånebetragtningen ikke rigtig er meningsfuld for så vidt angår affaldsposerne.

Der kan herefter ikke gives klager medhold.

Thi bestemmes:

Danske Regioner for Region Sjælland frifindes.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl